

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Wabah virus corona pada tahun 2020 adalah tahun terhambatnya perekonomian global di dunia termasuk di Indonesia, hal ini mengakibatkan banyak perusahaan yang mengurangi produksi secara signifikan karena sulitnya mendapatkan bahan baku. Oleh karena itu, perusahaan – perusahaan tersebut melakukan pemutusan hubungan kerja ataupun mengurangi tenaga kerja karyawan untuk mengurangi beban dalam hal penggajian karyawan dikarenakan pemasukan yang minim yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Hasil survey Badan Pusat Statistik 2019 tercatat ada sebanyak 8,31% pengangguran di Indonesia, lalu masuk ke awal tahun 2020 pengangguran tersebut peningkatannya menjulang tinggi hingga berada di angka 11,79%. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) mengungkapkan, suasana pencari kerja di Batam saat ini atau sepanjang tahun 2021 dari periode januari hingga maret ada 7.946 pencaker di kota Batam, yang terdiri dari 3.783 orang pencaker laki - laki dan 4.163 orang pencaker perempuan.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa masa pandemi saat ini mengakibatkan semakin meningkatkan angka pengangguran di Indonesia Tak terkecuali di Kota Batam. Seperti yang kita ketahui, bahwa Kota Batam adalah kota industri yang mempunyai banyak penduduk dikarenakan banyaknya para pencari kerja yang mengadu nasib ke Batam, ditambah dengan masa pandemi seperti sekarang ini membuat bertambahnya jumlah pengangguran di Kota Batam ditandai dengan banyaknya pencaker, para pengusaha industri dituntut untuk

mampu mendapatkan karyawan yang kompeten atau mampu menyeleksi karyawan yang kinerjanya memuaskan. Kinerja karyawan tersebut dapat di nilai dari kehadiran, sopan santun, produktivitas dalam bekerja, dan sebagainya. Salah satu industri yang menerapkan sistem seleksi kinerja karyawan tersebut adalah PT.Schneider Manufacturing Batam.

PT.Schneider Manufacturing Batam berlokasi di kota Batam, kepulauan Riau. PT yang bergerak di pendistribusian, otomasi industri dan kontrol. Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tahun 1836 di Perancis. Kemudian membuka cabang di Indonesia yang bertepatan di Jakarta dan Batam. PT.Schneider Manufacturing Batam salah satu perusahaan yang baru baru ini dikabarkan menjadi percontohan industri 4.0 di dunia. Sistem pembagian jam kerja di PT.Schneider Manufacturing Batam menerapkan beberapa sistem *shift* kerja yaitu pagi jam 06.00 - 15.00 wib, siang 15.00 - 23.30, dan Malam 23.30 - 06.00.

Permasalahan yang ada pada PT.Schneider Manufacturing Batam sekarang ini adalah sulitnya pihak HRD memprediksi kinerja karyawan dikarenakan bagian HRD hanya dapat melihat rekapan data dari segi absensi ataupun keterlambatan karyawan. Untuk faktor – faktor kinerja karyawan lainnya seperti kualitas yang dihasilkan, *team work*, profesionalisme dan semacamnya hanya dapat dilihat oleh bagian produksi seperti *team leader* atau *team trainer*. Dikarenakan bagian *team leader* sudah mengemban banyak pekerjaan maka prediksi kinerja karyawan diserahkan ke bagian *team trainer*. *Trainer* di PT.Schneider Manufacturing Batam merupakan bagian atau *team* yang bertugas menjelaskan proses kerja secara *detail* atau mengenal suatu produk yang akan di kerjakan oleh karyawan. Bagian *trainer*

juga bertugas dalam memantau kegiatan pegawai. Untuk penyelesaian masalah yang sudah di kemukakan maka cara yang dapat dilakukan ialah menerapkan *datamining* dengan memprediksi kinerja karyawan berdasarkan proses *trainer* dengan menggunakan algoritma c45. Algoritma ini memakai cara *datamining* yang Jalankan proses penggalian informasi tentang keputusan sebelumnya. Informasi ini digunakan sebagai informasi untuk membentuk pola pohon keputusan.. Pada penelitian terdahulu yang dikatakan oleh (Sunge 2018), Algoritma C4.5 dapat bermanfaat dalam melakukan prediksi kompetensi atau kinerja karyawan, dan juga bisa untuk sebagai acuan dalam pengambilan keputusan bagi pihak perusahaan.

Dari uraian yang diatas, maka pengkaji memilih judul dalam bentuk skripsi yaitu **"PREDIKSI KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN PROSES TRAINER MENGGUNAKAN DATA MINING"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka identifikasi masalah yg dibuat yaitu :

1. PT.Schneider Manufacturing Batam masih kesulitan menemukan karyawan yang kompeten dalam bekerja sehingga menyulitkan untuk menerima *reward*.
2. PT.Schneider Manufacturing Batam belum menemukan metode untuk memprediksi kinerja pekerjanya.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini mengarah dengan satu tujuan, maka pengkaji membuat batasan masalahnya yaitu :

1. Pengkajian dilakukan pada PT Schneider Manufaturing Batam yang berlokasi di Batamindo Industrial Park 01, Muka Kuning, Batam.
2. Metode yang dipakai dalam penelitian ini ialah algoritma C4.5 dan pengujian hasilnya menggunakan weka .

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ambil pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana menganalisis kinerja karyawan pada proses *training* dengan menggunakan data mining algoritma C4.5?
2. Bagaimana hasil pengujian analisis *datamining* algoritma C4.5 dalam memprediksi kinerja karyawan berdasarkan proses *training* pada PT.Schneider Manufaturing Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berikut tujuan dalam pengkajian nya ialah :

1. Buat menganalisa kinerja karyawan pada proses *training* dengan menggunakan *datamining* algoritma C4.5.
2. Untuk mengetahui hasil analisa *datamining* algoritma C4.5 dalam memprediksi kinerja karyawan berdasarkan proses *training* pada PT.Schneider Manufaturing Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Adapun Manfaat nya sebagai berikut :

1. Penelitian bisa berguna sebagai pengetahuan baru terkait dengan algoritma C4.5 .
2. Penelitian juga bermanfaat sebagai referensi oleh peneliti selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Berikut manfaat nya dari pengkajian ini adalah :

1. Untuk Penulis
Dapat mengembangkan pemahaman penulis mengenai prediksi kinerja karyawan dengan algoritma C4.5.
2. Bagi Kampus
Menambah referensi bagi mahasiswa Universitas Putera Batam dalam meneliti terkait dengan algoritma c4.5.
3. Bagi PT.Schneider Manufacturing Batam
Memberikan informasi terkait dengan karyawan yang kompeten dalam bekerja melalui prediksi kinerja pegawai.
4. Untuk Pengkaji selanjutnya
Pengkajian ini bisa berguna untk menambah informasi penelitian lanjutan yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada proses *training* menggunakan algoritma C4.5.